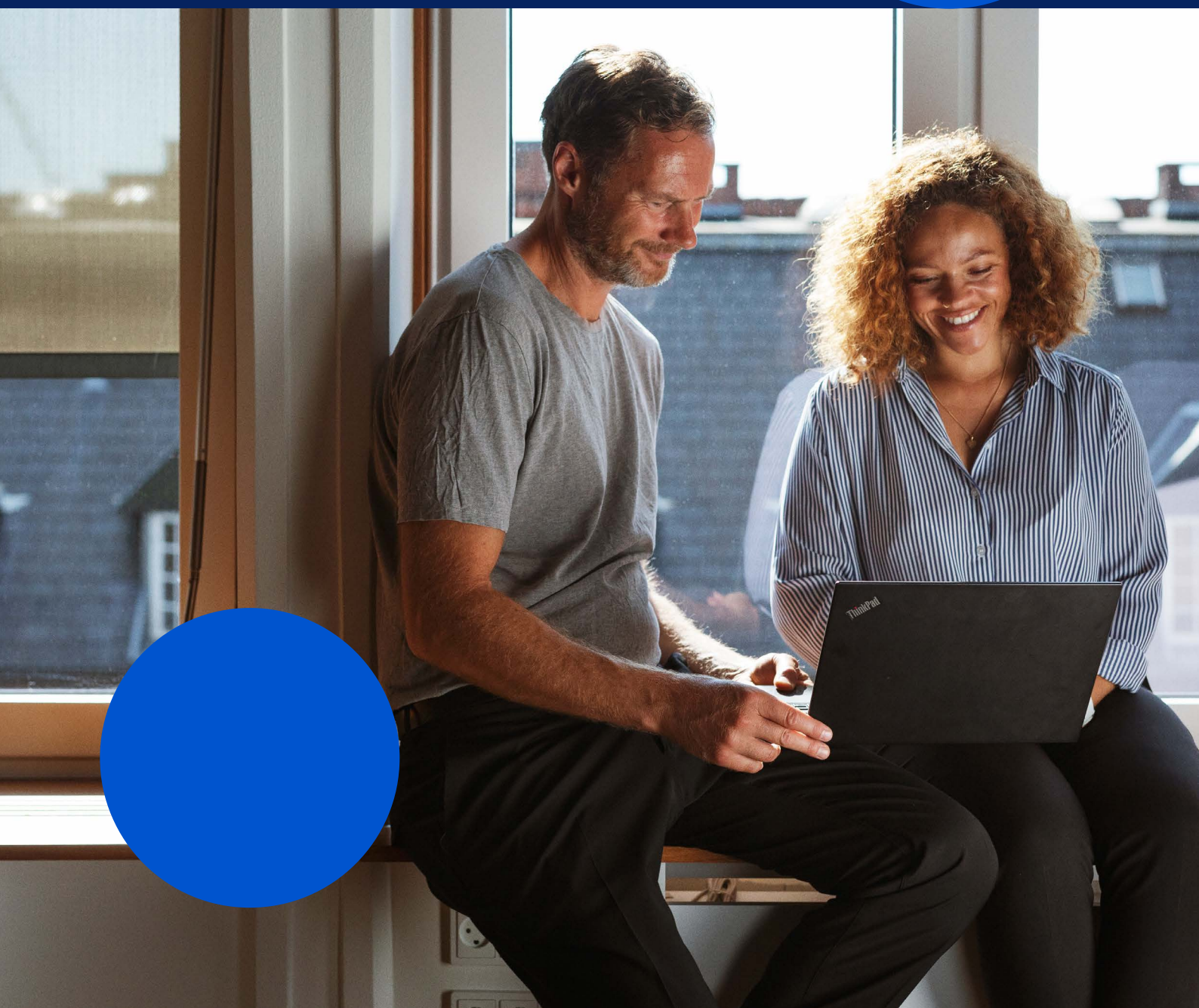


MANIFEST

Fremtidens arbejdsliv





Hvad drømmer vi om?

Ingen kender fremtiden, men vi kender fortiden og nutiden. Vi kan stadig se og høre fortidens strukturer og rytmer på arbejdsmarkedet. Industrisamfundets maskinelle menneskesyn og organisationshierarkier, der sætter strukturer før mennesker, er stadig iblandt os.

Problemerne i nutiden er til at få øje på. Alt for mange af os oplever stress og en manglende balance mellem arbejdsliv og privatliv. Vi ser en stigende mistrivsel i den arbejdende befolkning og hos de unge i særdeleshed. Fagligheden er presset af højt tempo og krav om øget produktivitet og dokumentation. Udviklingen mod større grænseløshed i arbejdslivet øger vores efterspørgsel efter et arbejdsliv med god balance for at undgå stress, langtidssygemeldinger og i værste fald uarbejdsdygtighed. Vi oplever flere komplekse og samarbejdskrævende opgaver, hvor vores personlige bidrag er mindre synligt eller den forskel, vi gør, ikke opleves som meningsfuld.

Vi ser problemer med rekruttering og fastholdelse af ansatte – især i den offentlige sektor, hvor medarbejdere bliver omtalt som hænder i stedet for mennesker i den offentlige debat. Vi oplever en performancekultur – både på private og offentlige arbejdspladser, hvor fokus på optimering og effektivisering har konsekvenser for vores arbejdsglæde og oplevelse af mening. Det risikerer at skabe mindre plads til vores menneskelighed.

For mange oplever at være underlagt systemer, kulturer og hierarkier, der begrænser den enkeltes indflydelse og mulighed for at være sig selv. Det har negativ afsmittning på tilliden og den psykologiske tryghed på arbejdspladsen og øger desuden risikoen for stress og mistrivsel.

Manifestet er udarbejdet i et samarbejde mellem Djøf og Tænketanken Fremtidens Arbejdsliv.

Manglen på balance, trivsel og mening betyder, at nogle drømmer om et andet arbejdsliv med færre timer, mulighed for pauser eller bare en mere fleksibel tilrettelæggelse af arbejdsdagene. Samtidig er der et ønske om at bevare det samme velfærdsniveau, og at flere kan og har mulighed for at bidrage til arbejdsmarkedet i flere år.

Derfor har vi en væsentlig og hastende opgave med at skabe gode og givende arbejdsliv med trivsel og mening for alle på arbejdsmarkedet.

Fremtiden kalder

Hvad kalder den på? "Everybody's looking for something" synger Eurythmics. Hvad drømmer vi om? Drømmer vi om en frihed i arbejdslivet eller en frihed fra arbejdslivet? Drømmen om et arbejdsliv med frihed og i balance kan blive til virkelighed. Små, nye handlinger kan skabe store fremtidige forvandlinger.

Fremtidens arbejdsliv er for mennesket og fremtidens arbejdspladser tager mennesket i ed. I praksis. Fordi hvert menneske har en værdi i sig selv og bidrager til arbejdspladsen med sine kompetencer og sin personlighed. I fremtiden stiller vi krav til, at vores arbejdsliv giver plads til andet end arbejde. Vi reducerer aldrig mennesket til maskinelle produktionsenheder. Mennesker virker for hinanden og samfundet og skaber overskud på flere bundlinjer.

FREMTID

[ˈfʁam,tið]

Den tid som vil komme efter den nuværende tid.

MANIFEST

[maniˈfɛst]

Oprindelse fra latin manifestus 'håndgribelig'.

Offentlig erklæring om ens synspunkter og mål.

ARBEJDSLIV

[ˈa:baɪdʂliw]

Det liv man fører som beskæftiget på arbejdsmarkedet; den periode af livet hvor man arbejder.



Tænkertanken Fremtidens Arbejdsliv består af følgende profiler:
Fra venstre: Emilia van Hauen, Dennis Nørmark, Camilla Kring, Christian Ørsted og Malene Friis Andersen.

Nøglebegreber for fremtidens arbejdsliv

MANGFOLDIGE ORGANISATIONSFORMER

I fremtidens arbejdsliv byder vi flere forskellige organisationsformer og ledelsesrationaler velkomne. Hver enkelt organisation og arbejdsplads vil i højere grad udvikle den organisations- og ledelsesform, der passer til forskellige opgavetyper, omgivelser krav samt præferencer hos de ansatte. Den enkelte organisation vil udvikle sig mere dynamisk end i dag.

FAGLIGHED

I fremtidens arbejdsliv er hierarkier gentænkt, og leder- og medarbejderroller er sat mere fri. På fremtidens arbejdsplads er den faglige dømmekraft i centrum, og opgaverne løses i stærke faglige fællesskaber med øget indflydelse og reduceret detailstyring. Vi får bedre muligheder for at udføre arbejde, som vi kan stå inde for og er stolte af. Vi har gode muligheder for kompetenceudvikling og sporskifte – også sent i arbejdslivet. Lederne, også på det politiske niveau, bakker op om større faglig frihed, selv når det undtagelsesvis fører til fejl og problemer.

PRODUKTIVITET

I fremtidens arbejdsliv forstår vi produktivitet mere nuanceret. Arbejdspladser anerkender og forstår, at produktivitet er mere og andet end, hvad der kan måles, vejes og tælles. Det handler også om relationer, omsorg, støtte, læring, sparring, udvikling, innovation og fordybelse. Vi har suppleret industrisamfundets ensidige fokus på tid og tal, så det passer bedre til vores forskellige arbejdsopgaver og tilhørende arbejdsformer. I fremtiden forstår og taler vi mere nuanceret om værdien af arbejde.

BALANCE

Fremtidens arbejdsliv er i balance. Som en del af fremtidens arbejdsstyrke har vi bedre mental sundhed, og færre af os bliver ramt af stress. I fremtidens arbejdsliv prioriterer vi et balanceret og bæredygtigt arbejdsliv afhængigt af vores livssituation og ønsker.

I fremtidens arbejdsliv har vi i højere grad kontrol over vores tid, så livet er i balance. Familielivet er mere diversit med forskellige familiekonstellationer, og vores arbejdsliv imødekommer dette med respekt for forskellige familierytmer, arbejdsrytmer, døgnrytmer samt livsfaser. Samtidig er vores individuelle behov for fleksibilitet balanceret med virksomhedens og organisationens behov for rytme og sammenhængskraft.

PSYKOLOGISK TRYGHED

I fremtidens arbejdsliv er psykologisk tryghed for alle vigtigt. Forskellighed skal værdsættes og respekteres. Muligheden for at drage nytte af hinandens viden, perspektiver, erfaringer og intelligens er central i en verden, hvor kriser og opgaver bliver mere komplekse, og hvor vi ved, at ingen kan finde løsningerne alene.

Desuden ved enhver arbejdsplads, at løbende læring er en forudsætning for at lykkes, fordi løsningerne ikke altid er kendte, før vi går i gang.

AUTENTICITET

I fremtidens arbejdsliv kan vi i højere grad være dem, vi er. Vi behøver ikke at lave om på os selv eller føle os tvunget til at skjule væsentlige dele af os selv og vores liv. Det skal være uproblematisk at være anderledes end majoriteten, herunder seksuel orientering, religion, etnicitet, politisk overbevisning, funktionsnedsættelse – fysisk såvel som psykisk eller noget helt andet. Fremtidens arbejdsliv er inkluderende. Du kan være dig. Jeg kan være mig.



Sara G. Vergo,
Djøfs formand.



Djøf

Gothersgade 133
1123 København K
33 95 97 00

djoef@djoef.dk
djoef.dk